

Natalia Fernández Laviada: la primera mujer directiva en Fraternidad Muprespa

Octubre 25, 2011 | Sección: [Artículos de interés](#)

- Fuente - Autor/a: Por Celia Merino Redondo - España



Entrevista a Natalia Fernández Laviada: Subdirectora General de Organización y Red de una de las principales Mutuas del país, con un total de ingresos por gestión, en 2010, de 978.73 millones de euros.

Su trayectoria es la de una mujer fuerte, emprendedora, segura y decidida. Licenciada en Derecho, opositora de judicaturas y con varios Másteres, decide comenzar su vida laboral desde abajo. Entró a formar parte de Fraternidad Muprespa ocupando un puesto en admisión y sólo diez años han sido necesarios para demostrar su conocimiento. Su eficiente y eficaz trabajo por los diversos departamentos por los que ha pasado reflejan su enorme capacidad de gestión y organización. Su objetivo siempre está presente de modo claro y preciso: “conseguir lo mejor de todos y para todos es conseguir lo mejor para una”.

¿Cómo se ve Fraternidad Muprespa desde el centro cuando se ha trabajado en un lugar de la periferia? ¿Hay cultura centrípeta o centrífuga en Fraternidad? ¿Qué es más práctico, un modelo centralista o uno autonomista?

La tendencia al centralismo ha sido una base en la cultura del país y eso se ha reflejado en muchos aspectos, también en la cultura empresarial y en nuestra mutua, hablamos de una entidad que nació hace 82 años. Aunque siempre existe un margen para que las delegaciones se autogestionen, la referencia del centro ha estado presente siempre. Hablamos de una dicotomía entre capital y provincia. Por eso, cuando se me propone este reto, no sólo representa un ascenso personal, representa un reto para la Gerencia, apostar por una nueva cultura, trasladar al centro la problemática de provincias para dar rápidas resoluciones. Estamos acostumbrados a resolver problemas, “a buscarnos la vida” para conseguir el objetivo marcado, a culebrear para resolver las mil historias diarias. Creo que cada centro conoce muy bien su realidad empresarial, social y demográfica, están especializados en su territorio y esa es una fortaleza de cada provincia que no se puede perder; pero también es preciso buscar la cohesión territorial, buscar una dimensión global que sea compartida por todos pero con capacidad de adaptación a cada situación.

Fraternidad Muprespa dispone de 153 centros asistenciales y de gestión distribuidos por toda la península ¿cuál es clave para conseguir que, con las peculiaridades de cada territorio, todos anden juntos en la misma dirección?

Ese es mi reto, trasladar mi experiencia, la unión y los resultados de Cantabria a todos los centros. Yo confío en los liderazgos personales, creo que todos tenemos talento y tan sólo es preciso saber ubicarse en los lugares dónde ese talento se pueda desarrollar, de este modo el equipo estará unido, todos somos necesario para el éxito. Es necesario el trabajo en equipo, la búsqueda de sinergias, la comunicación y, por supuesto, la implicación. Tenemos que interiorizar nuestro proyecto que a su vez es el proyecto de todos, por eso es necesario tener presente que estamos en el mismo barco, con el mismo rumbo y destino, pero sin abandonar la realidad concreta de cada uno. Quienes mejor conocen a los mutualistas de una provincia son los que trabajan con ellos, los responsables de la provincia. Eso nunca lo podemos olvidar.

Las nuevas tecnologías lo invaden todo y, para nosotros, presentan un doble reto: ¿en qué medida contribuyen a mejorar nuestro trabajo? ¿presentan un cuadro nuevo de problemas que debemos tratar?

Sin duda contribuyen a la mejora, todo avance es bienvenido. Es impensable pensar en el progreso sin contar con las nuevas tecnologías. Todo el sistema productivo, la información, la comunicación, todo gira en torno a las prestaciones que se obtienen a través de estas herramientas. También es cierto que ha cambiado nuestro modo de actuar y funcionar, pero eso es la sociedad, la adaptación constante.

Desde la mutua somos conscientes de ello. La implantación de sistemas informáticos que agilicen la gestión sanitaria y administrativa ha sido uno de los objetivos que se fijaron hace tiempo. Podemos presumir de haberlo conseguido y ser ejemplo para otras mutuas.

Vivimos tiempos de crisis en que todo el mundo tiene que hacer ajustes y ser más eficientes. ¿En qué aspectos crees que puede incrementarse la eficiencia de Fraternidad/Muprespa?

Sin duda en el capital humano. Tenemos 82 años de historia. Una trayectoria larga que ha vivido todos los procesos que se han dado en éste sector: desde la creación, desarrollo y modernización de las mutuas hasta la actualidad, con recientes modificaciones en el Reglamento General sobre colaboración y en espera de una definitiva que acabe con los parches. Una entidad como la nuestra, que siempre ha apostado por la estabilidad laboral, con carácter tradicional y familiar, sin duda dispone de grandes profesionales que conocen muy bien su trabajo, la filosofía de las mutuas y las necesidades de los mutualistas. Cuando el 95% de los empleados disponen de contratos por tiempo indefinido y la media de antigüedad de la plantilla supera los 15 años, sabemos que nos encontramos ante una empresa que fomenta la estabilidad, por ello muchos de nosotros hemos trabajado en varios departamentos, pero siempre dentro de la casa. Eso se transforma en un alto conocimiento en todo lo relacionado con la mutua.

Actualmente las mutuas tienen muy definidos sus ámbitos de actuación y ello, sin duda, repercute en la capacidad de innovación. Por eso debemos centrarnos en nuestro conocimiento, en el know-how, escuchar a los empleados, a los mutualistas, detectar por dónde podemos mejorar porque lo podemos hacer: tenemos el conocimiento, la técnica y las instalaciones. La reducción de la siniestralidad, la accidentabilidad y el control de las contingencias comunes es posible. Es preciso realizar constantes procesos

de mimetización para implicarnos y dar rápidas soluciones, tu problema ha de ser el mío. En mis conferencias soy muy directa y explícita, siempre les digo que tenemos que ser solucionadores de problemas. Así es como creo que podemos superarnos.

La sociedad avanza y poco a poco se destierran los tabús y prejuicios ¿Cree que están los hombres preparados para admitir el poder de las mujeres? ¿Cuáles son las claves de una mujer emprendedora para regenerar las empresas que por la cultura tradicional han sido dirigidas sólo por hombres?

La emancipación de la mujer sin duda ha sido la revolución de nuestra era. Por fin la mujer ocupa un espacio en el marco socio laboral. Ha costado mucho llegar pero todavía quedan barreras, transformar la sociedad, cambiar la cultura tradicional en la que la mujer ocupaba siempre un segundo plano es un reto a largo plazo, se requieren generaciones. Sin duda que no todos aceptan los postulados de la igualdad de género, motivo por el cual ha sido preciso ampararse en el marco jurídico, crear y desarrollar una ley de igualdad.

Por suerte en la mutua tenemos un Gerente que apuesta por la valía individual de las personas, sin dejarse influenciar por el género, la edad u otros aspectos que, en otras muchas empresas son factores muy decisivos en las carreras profesionales. Hemos apostado por un Plan de Igualdad que considere a los empleados iguales, eliminando cualquier aspecto que pueda ser discriminatorio, potenciando la posición de la mujer en aquellos espacios que tiene presencia testimonial. Es un empeño de la Gerencia: la igualdad, la regeneración, la formación, el progreso, la conciliación familiar y laboral. Por nuestra trayectoria sabemos lo que cuesta alcanzar puestos de nivel, conocemos los inconvenientes y las exigencias. Mi labor como directiva y mujer es intentar solventar esas desigualdades. Las carreras han de ser iguales para todos, con las mismas oportunidades, ventajas o desventajas.

Con la crisis se tiende a reforzar los estereotipos tradicionales. ¿Crees que es necesaria alguna medida adicional para que el proceso de emancipación de las mujeres no se detenga o se invierta?

Es necesario no ceder antes los avances que hemos desarrollado. Si bien es cierto que ante situaciones críticas la tendencia es retroceder, hay que ser coherentes. Las mujeres hoy en día están muy preparadas y además gozan de una experiencia que los hombres en general no han tenido: tener muchos aspectos en contra para demostrar su valía; por eso hay que dejar que las mujeres tengamos nuestro espacio, somos expertas en superar obstáculos.

Es preciso fomentar y apoyarse en la Ley de conciliación de vida familiar y laboral, tenemos que hacer ver que los hombres y mujeres son igualmente válidos para los espacios domésticos y laborales. Si conseguimos plena igualdad en los espacios privados, poco a poco se trasladará a los públicos. Desplazar a la mujer a espacios secundarios es ir contra la evolución.